

Arbeitspolitische Probleme ungleicher Reorganisation: zur Veränderung der Arbeit in Logistiknetzwerken

Plehwe, Dieter

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Plehwe, D. (2001). Arbeitspolitische Probleme ungleicher Reorganisation: zur Veränderung der Arbeit in Logistiknetzwerken. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 8(1), 55-83.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-344440>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Dieter Plehwe^{*}

Arbeitspolitische Probleme ungleicher Reorganisation. Zur Veränderung der Arbeit in Logistiknetzwerken^{**}

Die ungleiche Reorganisation von Kapital und Arbeit in Europa hat in Deutschland zu einer Konsolidierung nationaler Branchengewerkschaften geführt, zuletzt zum noch umstrittenen Ver.di-Fusionsprojekt. Zentrale arbeitspolitische Konfliktachsen, die sich aus der national und international verstärkt über Löhne und Arbeitsbedingungen ausgetragenen Unternehmenskonkurrenz ergeben und sich in der Zunahme der Konkurrenz entlang von Wertschöpfungsketten neu ausprägen, werden mit den bisherigen Ansätzen der Gewerkschaftsreform nicht hinreichend erfasst. Diese These wird anhand der Transformation des Logistiksektors näher ausgeführt. Die Herausbildung von transnational organisierten Logistikkonzernen und die resultierende Veränderung der Arbeit in Logistiknetzwerken werden als umfassender Ansatz zur Rationalisierung der Zirkulationssphäre gefasst. Der Aufwertung einiger Bereiche der Logistikarbeit (Insourcing) steht dabei ein starker Trend zur Abwertung und mehrfachen Segmentierung der größten Beschäftigungsgruppen im Logistiksektor gegenüber. Insbesondere die starke Zunahme von „just-in-case“ und „as-long-as-it-takes“ Beschäftigten und (Schein-)Selbständigen können als sektorale europäische Empirie zur für die Vereinigten Staaten allgemein entwickelten Flexibilisierungsthese von Sennett („Drift“) verstanden werden. Neue Ansätze der Interessenvertretung in Logistiknetzwerken und gewerkschaftliche Reformpolitik kann die zunehmende Konkurrenz und Diversität im europäischen Logistiksektornur unter bestimmten Umständen eindämmen.

Labor policy problems resulting from uneven reorganization.

The transformation of work in logistics' networks.

The uneven reorganisation of capital and labour in Europe has, in Germany, led to national efforts to consolidate trade unions at the branch level. The latest and still embattled project in this regard is the merger of service sector unions to form Ver.Di. Crucial aspects of conflict resulting from growing national and international competition directly affect pay and working conditions within branches and -- a new development -- along value chains. However, these cannot be adequately addressed by existing trade union policies. This argument is based on a close examination of the emerging logistics industry which deals with material and information flows. The formation of transnationally organised logistics enterprises and the resulting transformation of work in logistical networks are conceptualised as a systematic approach to extend rationalisation efforts to the sphere of circulation. The upgrading of some segments of logistics work is accompanied by a marked downgrading and manifold segmentation of the larger parts of the labour force in the sector. The dramatic increase in the number of worker categories described as „just in case“ and „as long as it takes“ employees and bogus entrepreneurs (owner operators) provide a European example at the sectoral level of the general flexible capitalism argument („drift“) made by Sennet for the United States as a whole. New approaches to interest representation in logistical networks and trade union reform efforts will manage to limit increasing competition and polarisation of work in the European logistics sector only under specific circumstances.

* Dr. Phil., Politikwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Abteilung Organisation und Beschäftigung, Jahrgang 1963.

** Der Beitrag ist im Rahmen der Projektarbeit zum Thema „Logistiksteuerung zwischen Europäisierung und Globalisierung“ entstanden, die von der Volkswagen-Stiftung im Schwerpunkt „Regulierung der Globalisierung“ gefördert wird. Ich danke Gisela Neunhöffer, Christoph Dörrenbächer und Stefano Vescovi für ihre Unterstützung bei den Recherchen und einem anonymen Gutachter für wichtige Hinweise und Kritik.

Artikel eingegangen: 4.8.2000

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 15.1.2001.

Die Liberalisierungspolitik im Kontext des europäischen Binnenmarktprojektes und der Welthandelsorganisation eröffnen einer großen Zahl von Unternehmen erweiterte Internationalisierungs- und Reorganisationsmöglichkeiten, die unter den Stichworten „Globalisierung“ und „Standortkonkurrenz“ hinsichtlich arbeitspolitischer Folgen kontrovers diskutiert werden. Zweifelsohne sind grenzüberschreitende Reorganisationsprozesse im makro-regionalen Kontext (etwa EU-Europa) signifikanter als „globale Produktionsverbünde“ (Wortmann 2000). Gleichzeitig wurden auf europäischer Ebene eine Reihe von marktkorrigierenden Regelungen im sozialen Bereich verankert. Um die Weiterentwicklung einer europäischen Sozialunion wird politisch gestritten. Dabei besteht zunächst kein Anlass zu grundsätzlichem Zweifel an der euroskeptischen These, wonach die dynamische Transnationalisierung von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden in Europa von keiner ähnlich energischen Transnationalisierung der Ansätze gewerkschaftlicher Interessenvertretung begleitet wird. Schulten (2000) konstatiert einen nationalen Wettbewerbskorporatismus, der vom „symbolischen Euro-Korporatismus“ ergänzt wird (vgl. die etwas optimistischere Einschätzung von Dolvik 1999). Signifikante Anstrengungen der Gewerkschaften scheinen sich derzeit jedenfalls auf die Konsolidierung nationaler Organisationskapazitäten zu richten, die derzeit noch nicht von einer angemessenen Verstärkung der grenzüberschreitenden Arbeit begleitet wird. Die hinsichtlich Internationalisierungs- und Branchenformierungsaspekten ungleiche Reorganisationsdynamik wirft aber, so die hier vertretene These, mit nationalen Konsolidierungsbemühungen alleine nicht lösbare, arbeits- und gewerkschaftspolitische Fragen auf. Die national und transnational intensivierte (horizontale Unternehmens-)Konkurrenz auf sektoraler Ebene gewinnt dabei zusätzliche arbeitspolitische Brisanz, weil sie durch eine Verstärkung (vertikaler) Konkurrenz entlang von Wertschöpfungsketten (Zuliefer- und Abnehmerbeziehungen) ausgeprägt wird. Ein Mangel an organisationsübergreifender Arbeit etwa entlang logistischer Ketten gefährdet die sozialen Beziehungen des „rheinischen Kapitalismus“ deshalb nicht nur in bereits überwiegend gewerkschaftlich schwach organisierten Randbereichen (z.B. des Straßengütertransports), sondern setzt auch die verhältnismäßig gut organisierten Kernbereiche anderer Branchen unter Druck. Allerdings bieten die europäischen Verhältnisse Ansatzpunkte einer Erneuerung und Ausdehnung gewerkschaftlicher Interessenvertretung, die systematischer verfolgt werden könnten.

Anhand der Unternehmensreorganisation im Bereich der (Güter-)Transport-, Post- und Logistikwirtschaft – ein sich außerordentlich rasch internationalisierender „Querschnitt-Sektor“, dessen Funktionsbereich „Organisation von Material- und Informationsfluss“ für alle Wertschöpfungsketten zentral ist – wird im folgenden untersucht, wie sich die ungleiche Veränderung der Arbeit in Logistiknetzwerken im deutschen und europäischen Kontext vollzieht und wie die Gewerkschaftsreformen diesbezüglich einzuschätzen sind. Dazu wird zunächst die Transformation der national und modal determinierten Transportbranchen sowie die Herausbildung des europäi-

schen Logistiksektors skizziert¹, um interne und externe Widersprüche des heftig umstrittenen Organisationsmodells Ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaften) als Ansatz zur Konsolidierung gewerkschaftlicher Organisation im Bereich Transport und Logistik darzustellen. Drei Problemfelder (interne Ver.di-Struktur, Ver.di – DGB-Gewerkschaften und Ver.di – europäische Gewerkschaften) können im nächsten Schritt näher ausgeleuchtet werden, indem eine nach Teilmärkten und Organisationen differenzierende Analyse wichtiger Veränderungen der Logistikarbeit vorgenommen wird. Die rasch zunehmende Flexibilisierung und Polarisierung von Arbeitsverhältnissen wird dabei als systemischer Rationalisierungsansatz vorgestellt, der sich zunehmend auf die Zirkulationssphäre erstreckt. Die Aufwertung von engen Spektren der Logistikarbeit geht mit einer Abwertung vieler Logistik-Arbeitsverhältnisse im Transport sowie entlang der in Produktion und Handel hineinreichenden, erweiterten Logistikketten einher. Abschließend werden die sich aus der Analyse der Veränderung der Arbeit in Logistiknetzwerken ergebenden Zwischenergebnisse und Fragen im Hinblick auf die gewerkschaftspolitischen Reformansätze im Logistiksektor resümiert.

1. Logistikarbeit: Metamorphosen der traditionellen Transportbranchen

Der Begriff des Logistiksektors als moderner Zweig industriebezogener „Dienstleistungen“ ist ebenso erklärungsbedürftig wie die sachlich angemessene Sicht der Organisation von Arbeit in Logistiknetzwerken, welche über die formellen juristischen Anordnungen der Arbeitsverhältnisse im engeren Bereich von gewerblichen Transport- und Logistiktätigkeiten hinaus die interorganisatorischen Dimensionen des Arbeitsprozesses fokussiert (vgl. zu verwandten Arbeitsformen in Projektnetzwerken der Medienindustrie Windeler/Wirth/Sydow 2001). Es gibt viele Transportunternehmen und Speditionen, die sich zwar als „Logistikunternehmen“ bezeichnen, aber nach wie vor „nur“ die traditionelle intermediäre Arbeitswelt im Bereich Transport, Umschlag und Lagerei (TUL) mit den entsprechenden Angestellten- und Arbeiterbereichen organisieren. Auch in der öffentlichen Diskussion dominiert weiterhin eine traditionell-modale Vorstellung der Unternehmen des (Güter-)Transportsektors mit den Hauptbranchen Eisenbahnverkehr, Straßengüterverkehr/Spedition, (Binnen-)Schifffahrt, Luftfahrt – die Transportorganisation Post taucht als „Nachrichtenorganisation“ traditionell nicht auf. Diese Sicht der Branchen und (modalen) Unternehmen als zentraler Bezugspunkt der Arbeitsorganisation ist nicht mehr hinreichend.

¹ Im Wesentlichen gilt es dabei, die Kommerzialisierung, Privatisierung und Liberalisierung nationalstaatlicher Transport- und Postorganisationen, die Diversifizierung und Informatisierung sowie die spezifische Internationalisierung von Logistikunternehmen zu erfassen. Die resultierende Transformation der gewerblichen, (multi-)national und (multi-) modal geprägten fordistischen Transportdienstleistungen in eine transnational und transmodal organisierte Logistikwirtschaft wurde maßgeblich durch die systemischen Rationalisierungsstrategien in Industrie und Handel sowie durch die neoliberale Wirtschaftspolitik seit Ende der 1970er Jahre – als Teil des Suchprozesses zur Überwindung der Krise des Fordismus – bewirkt (vgl. Plehwe 2000a).

In den vergangenen 20 Jahren hat sich ein stark an den Bedarfen und Erwartungen der verladenden Wirtschaft (Industrie- und Handel) orientiertes, betriebswirtschaftliches Logistikverständnis durchgesetzt,² welches auf ein umfassendes Management von Material- und Informationsflüssen in vernetzten Produktions- und Zirkulationszusammenhängen bzw. Wertschöpfungs- und Prozessketten zielte. Weil die Rationalisierung der Produktion stagnierte, richtete sich die Anstrengung auf die Distribution (vgl. LaLonde et al. 1993 [1970]). Den systemischen Rationalisierungserwartungen der verladenden Wirtschaft versuchen seither sich formierende Logistikkonzerne zu entsprechen. Zu diesem Zweck wurden umfassende Reorganisationsstrategien entwickelt, die eine rapide Internationalisierung, Diversifikation und Integration der führenden Unternehmen zeitigten und als nachholende Konzentration bezeichnet werden können (vgl. Bieber/Sauer 1992, Plehwe 1994, Klaus 1999a).

So hat etwa die Deutsche Post AG durch die Übernahme von zahlreichen Großspeditionen, Luftfrachtunternehmen und spezialisierten Logistikdienstleistern innerhalb von wenigen Jahren eine neuartige Konzernorganisation aufgebaut. Ähnlich stark internationalisiert und diversifiziert präsentiert sich z.B. die als TNT Post Group firmierende holländische Post nach der Übernahme des australischen Integrators TNT und zahlreicher weiterer Unternehmen und die belgische Bahn/ABX-Gruppe, u.a. nach der Übernahme der deutschen THL-Bahntransgruppe. Die horizontale Wachstumsstrategie vom ursprünglichen Post- oder Eisenbahnmarkt in angrenzende Transportmärkte wird von einer vertikalen Wachstumsstrategie in Wertschöpfungsbereiche begleitet (*Insourcing* von Arbeitsprozessen, die von Industrie und Handel ausgelagert werden), die den Transportketten vor-, zwischen- oder nachgelagert sind.³ Die neuartige Organisations- und Operationsweise integrierter Logistikkonzerne ermöglicht es, den Kunden grenzüberschreitend umfassende logistische System(dienst-)leistungen anzubieten (vgl. Plehwe 1999).

An die Stelle einer klaren organisatorischen Unterscheidung der Arbeitsverhältnisse tritt zunehmend eine fließende Abgrenzung von Arbeitsprozessen entlang von Prozessketten, die häufig nicht mit den formellen Organisationsgrenzen übereinstimmen und immer wieder verhandelt werden (müssen). Logistikanbieter lassen auf dem Gelände der Kunden arbeiten oder treten als Stellvertreter eines Kunden öffentlich (z.B. ein als Verkäufer oder mit Reparatur- und Wartungsaufgaben beauftragter Lkw-Fahrer) oder nicht erkennbar (z.B. eine Warenproben versendende Lagerhausangestellte) gegenüber einem Dritten in Erscheinung. Solche Leistungen können entweder

² Die betriebswirtschaftliche Logistikforschung konvergiert in einem ganzheitlich systemischen Ansatz zur Betrachtung des Wertschöpfungsprozesses: Ihde (1991, 11f.) spricht von der logistischen Problemlösung, Schulte (1995, 3) benennt als zentrales Merkmal die Verknüpfung von System-, Fluss- und Querschnittsdenken bei der Organisation von Logistikprozessen.

³ Die Transportindustrie (und damit die Arbeit) „unterscheidet...sich (von anderen Produktionszweigen) dadurch, dass sie als Fortdauer des Produktionsprozesses innerhalb des Zirkulationsprozesses und für den Zirkulationsprozess erscheint“ (Marx: 1981, 153). Sie bildet Marx zufolge einen „eigenständigen Produktionszweig“ und daher eine „besondere Anlagesphäre des produktiven Kapitals“ (ebd.).

weitgehend oder komplett selbständig (z.B. UPS) oder unter Nutzung von Subunternehmen in mehr oder weniger temporären „Projektnetzwerken“ (Sydow/Windeler 1999) durchgeführt werden, wobei die zentrale und minutiös kontrollierte Steuerung in beiden Fällen beim logistischen Systemdienstleister liegt.

Konnten die traditionellen Transportunternehmen und Speditionen als Dienstleister in (strategischen) Produktionsnetzwerken bereits als „Netze in Netzwerken“ (Sydow 1992, 37) bezeichnet werden, so kommt den neuartigen Logistikkonzernen *in interorganisatorischen Produktions- und Distributionsprozessen* mithin eine eigenständigere, über die intermediäre Funktion hinausgehende strategische Bedeutung als „transnationale Vernetzungsunternehmen“ (vgl. Plehwe 2000b) im Konzert der Großkonzerne zu. Unternehmen wie die Stinnes-Gruppe oder Konzernallianzen (z.B. Federal Express/SAP) treiben in solchen Fällen die systemische Rationalisierung im Bereich der Zirkulationssphäre aktiv voran, indem Rationalisierungsreserven im Bereich der Material- und Informationsflussorganisation entlang von Prozess- und Logistikketten erschlossen werden. Im Kontext der raschen Ausdehnung von elektronischem Handel (e-commerce) konkurrieren die Logistikkonzerne potenziell mit Industrie- und Handelskonzernen um die fokale Position des „supply chain masters“.

In Folge der von Industrie und Handel z.B. durch Implementation von „lean production“ Strategien vorangetriebenen systemischen Rationalisierung (vgl. Sauer/Döhl 1994) und ermöglicht durch die Kommerzialisierung und Privatisierung ehemaliger Staatsunternehmen (Luftfahrt, Bahn und Post) sowie durch die nationale und europäische Liberalisierung der Marktordnungen im Verkehr, differenziert sich die Logistikbranche folglich nicht mehr vorwiegend horizontal-infrastrukturell nach Transportmedien und vorwiegend national bestimmten sozial-räumlichen Produktmärkten und Funktionen aus (die dominante fordistisch-nationalstaatliche Vergesellschaftungsform), sondern – analog zur hierarchischen Reorganisation der industriellen Zulieferindustrie – vorwiegend vertikal nach Wertschöpfungskriterien im inter- bzw. transnationalen (kontinentalen) Maßstab: Wenigen logistischen Systemdienstleistern der ersten Stufe mit möglichst globaler Angebotsorganisation sind viele Hundert mittlere und größere Transportunternehmen und Logistikspezialisten der zweiten Stufe und die große Masse von vielen hunderttausend Kleinunternehmen (im Straßengütertransport häufig selbstfahrende Unternehmer) der dritten Stufe nachgeordnet (Danckwerts 1991).

Im Gefolge der Großfusions- und Reorganisationsbewegung der 1990er Jahre etabliert sich dementsprechend in Europa eine grenzüberschreitende Logistikbranche, welche die traditionellen Transportbranchen überformt und – insbesondere durch die Reorganisation der fokalen transnationalen Logistikkonzerne – integriert. Dieser Prozess ist zwar längst nicht abgeschlossen, weil etwa die Modalitäten der grenzüberschreitenden Liberalisierung des Eisenbahnverkehrs in der Europäischen Union noch

umstritten sind.⁴ Aber die hier nur knapp skizzierten Aspekte der transmodalen, transnationalen und transorganisationalen Reorganisation verwandeln gleichwohl strikt nationale Gütertransportsysteme progressiv in transnationale Logistiksysteme. Die bereits überwiegend privatwirtschaftlich-kommerziell restrukturierten, makro-regionalen Logistiksysteme können als zentraler Organisationszusammenhang eines transnational-flexiblen Akkumulationsregimes (vgl. Harvey 1989) bestimmt werden, welche die von vielstufig national-staatlichen und organisational starren Organisationsformen geprägte Material- und Informationsflusswirtschaft des fordistischen Kapitalismus abgelöst haben. Wie stellen sich demgegenüber Ansätze der Gewerkschaftsreform im Bereich der Logistik dar?

2. Gewerkschaftslogistik: Die Ver.di-Problematik

Die in der gewerkschaftlichen und breiteren Medienöffentlichkeit anhaltend kontroverse Diskussion über das jüngste und anspruchsvollste gewerkschaftliche Großfusionsprojekt „Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaften“ (Ver.di, zusammengesetzt aus ÖTV, IG Medien, HBV, DPG und DAG) konzentriert sich überwiegend auf sektorunspezifische Fragen der übergreifenden Organisationsstrukturen (Verhältnis von Fachbereichen und Ebenen) sowie der diesbezüglichen Ressourcenverteilung und der Zuschneidung von Kompetenzen und Entscheidungsprozessen in der entstehenden Großorganisation (Keller 1999). Dabei treten strukturkonservative und hegemonieverdächtige Interessen einzelner Gewerkschaften in den Vordergrund, welche die ebenso notwendige Diskussion über die zentrale, das Ver.di-Projekt sachlich begründende Rationalität – die tiefgreifende Strukturveränderungen der Arbeit in vielen der sich unter dem neuen Dach versammelnden Branchen – in den Hintergrund treten lässt (s. dazu auch den Beitrag von *Hans-Peter Müller* in diesem Heft). Das mögliche Scheitern der Fünferlösung und der vorherige Absprung der Gewerkschaften GEW und – für den Logistiksektor bedeutsam – Transnet Gewerkschaft der Eisenbahner lässt befürchten, dass die Ansätze einer solidarischen Neuordnung der gewerkschaftlichen Organisationsbereiche einem bereits virulenten „catch as catch can“ (IGM-Vize Peters, FR 26.7.2000, 4) Platz machen. Ungeachtet des noch immer möglichen Scheiterns der Ver.di-Fünferlösung aufgrund der bislang mangelnden Zustimmung in der ÖTV ist eine Fusion einiger der beteiligten Gewerkschaften sehr wahrscheinlich, weshalb den Überlegungen zur Ver.di-Struktur in der Diskussion über die Zukunft der Gewerkschaften eine generellere Bedeutung zukommt.

Unterhalb eines allgemeinen gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Bedarfes an Neudefinition gewerkschaftlicher Kollektividentität (vgl. Dörre 1999) lassen sich anhand des Entwurfes der Ver.di-Organisation bereits einige Entwicklungen erkennen, welche den Ver.di-Ansatz als einen ersten, zu kurz geratenen Sprung erkennen lassen, dem weitere Schritte folgen müssten, was die Branchen bezogene Neude-

⁴ Demgegenüber konnten in Nordamerika die Eisenbahnunternehmen bereits auf modaler Ebene weitreichendere kontinentale Organisationsformen entwickeln (vgl. zur Spezifik der nordamerikanischen Logistikentwicklung im NAFTA-Kontext Plehwe 2000a).

definition gewerkschaftlicher Arbeitspolitik anbelangt. Dies betrifft sowohl die internen als auch die externen Organisations- und Strategiemuster, weil die ungleiche Reorganisationsdynamik von Kapital und Arbeit erhebliches Konfliktpotenzial entlang verschiedener arbeitspolitischer Achsen birgt. Welche Konsequenzen zeitigt das europäisch dynamisierte Zusammenwirken von Ökonomie und Politik, von ökonomisch-organisatorischen und institutionell-assoziativen Macht- und Einflusslogiken? Welches Spannungsverhältnis resultiert aus vertiefter (grenzüberschreitender) Arbeitsteilung und tradierter nationalstaatlicher Arbeitsregulation (gewerkschaftliche Tarifpolitik und sozialstaatliche Arbeitsgesetzgebung) bei ersten Ansätzen von komplementärer Sozialregulation auf europäischer Ebene? Wie können die aus mehr oder weniger stark perforierten Branchen- und Staatsgrenzen entstehenden Probleme der Arbeitsbeziehungen bewältigt werden? Ergibt sich eine „naturwüchsige“ arbeitspolitische Spaltungslogik oder gibt es Ansätze, verlorenes Terrain auf dem Feld arbeits- und gewerkschaftspolitischer Einheit zurückzugewinnen?

Die mehrdimensionale Konfliktthese kann im Bereich Transport/Logistik bereits anhand des geplanten Organisationsaufbaus von Ver.di, der sich in 13 Fachbereiche gliedert, veranschaulicht werden. Zu kurz greift die Ver.di-Reform im Hinblick auf die interne Organisationsstruktur, weil die geplanten Fachbereiche 2 (Ver- und Entsorgung), 10 (Logistik und Postdienste), 11 (Verkehr, ÖPNV, Hafenwirtschaft und Luftfahrt) und 12 (Handel) durchaus stärker alte Einzelgewerkschaftsstrukturen reflektieren (2 und 11: starke ÖTV; 10: starke Postgewerkschaft, 12: starke HBV) als veränderte Unternehmens-, Branchen- und Wertschöpfungskettenstrukturen, die eine gewerkschaftliche Interessenvertretung sowohl übergreifend als auch quer zu den Fachbereichsgrenzen erfordern. Extern wirkte die aufgrund der Fachbereichslogik auch intern noch keineswegs gesicherte Befriedung von alten Auseinandersetzungslinien zwischen beteiligten Ver.di-Gewerkschaften bereits potenziell konfliktverschärfend, weil Out- und komplementäres Insourcing im industriellen Dienstleistungssektor Überschneidungen konstituieren, welche die im Bereich der erweiterten Logistikleistungen (Organisation von Material- und Informationsfluss) um zahlreiche Mitglieder fürchten lässt, für die Ver.di potenziell Repräsentationsrechte reklamiert. Die Industriegewerkschaften auch die Transnet-Gewerkschaft der Eisenbahner erheben in einem gemeinsamen Diskussionspapier unmissverständlichen Anspruch auf die Branchen bezogenen Dienstleistungen, womit ein neuartiger „Wertschöpfungskettenansatz“ der Gewerkschaftsorganisation entwickelt wird (vgl. Einblick 11/1999). Bereits Ver.di intern ist die ähnlich gelagerte Problematik zwischen den Fachbereichen Logistik und Handel keineswegs gelöst. Immerhin könnten die arbeitspolitischen Auswirkungen des zunehmend über die Logistikorganisation ausgetragenen Machtkampfes zwischen Handel und Industrie (vgl. Plehwe et al. 1998, 30f.) im Bereich der Handelslogistik mittelfristig strategisch bearbeitet werden.

Weil die Gewerkschaften des Schienenverkehrs außerhalb von Ver.di verbleiben und die Strategie der Deutschen Bahn AG sich auch auf angrenzende Logistikbereiche erstreckt, müsste die gewerkschaftsübergreifende Transport- und Logistikpolitik schon in Bezug auf den engeren Transport- und Logistikmarkt im Rahmen des DGB

neu vermessen werden.⁵ Während eine bei der Deutschen Postgewerkschaft angesiedelte Projektgruppe Logistik an übergreifenden Ansätzen zur Neustrukturierung sektoraler Interessenvertretung der Ver.di-Gewerkschaften arbeitet (besonders intensiv, was die Organisationsbereiche Spedition/Straßengüterverkehr der ÖTV und der Postgewerkschaft anbelangt), bleiben die diffizilen organisationsübergreifenden Fragen bislang weitgehend außer Reichweite (Interview DPG). Dieser Befund ist verwunderlich, weil organisationsübergreifende Diskussionen und Ansätze zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung entlang der Wertschöpfungsketten bereits Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre verfolgt wurden und u.a. ein Streikabkommen zwischen IG Metall und ÖTV zeitigten (vgl. Plehwe 1994: 218f.).

Schließlich kann als weitere externe Problematik einer kollektiven Neustrukturierung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung die Frage der grenzüberschreitenden Gewerkschaftsreform benannt werden, weil die hier aufgrund der transnationalen Unternehmensreorganisation anliegenden Fragen im Transport-, Post- und Logistiksektor noch keinen hinreichenden Widerhall in Bezug auf eine strategische Neuorientierung im branchen- und gewerkschaftspolitisch bedeutenden institutionellen Kontext der Europäischen Union gefunden haben. Im Rahmen der europäischen Gewerkschaftsarbeit sind im Bereich Transport und Logistik nach einigen Fusionen nominell immerhin nur noch zwei Berufssekretariate zuständig: Die European Transport Workers Federation (ETF) sowie das Union Network International (UNI, nach Vereinigung der Communications International und der Organisation der Privatangestellten FIET). Allerdings ist bereits die interne Koordination der europäischen Verbände traditionell additiv nach modalen Branchen angeordnet. Für die Bearbeitung des sich rasch wandelnden Postsektors gibt es keine angemessene Repräsentation innerhalb der UNI geschweige denn eine diesbezügliche Koordination zwischen UNI und ETF oder gar eine Annäherung der Handels-, Industrie- und Transportgewerkschaften zum gewerkschaftspolitischen Querschnittsthema Logistik (Interview DPG, ETF). Dem Nominalismus und Strukturkonservatismus gewerkschaftlicher Organisationen im nationalen und europäischen Maßstab gegenüber steht eine substantiell-aggressive Reorganisation von Unternehmen und Branchen, die es im Folgenden im Hinblick auf die arbeitspolitischen Auswirkungen genauer zu erfassen gilt.

3. Hierarchisch flexibilisierte Segregation der Arbeit: Exemplarischer „drift“ einer extremen Branche?

Mit dem Begriff „Drift“ hat der U.S.-amerikanische Soziologe Richard Sennett (1998) die weitreichende Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse im neoliberalen Zeitalter zugespitzt. An die Stelle von hierarchisch organisierter und

⁵ Transnet will die Zusammenarbeit der drei deutschen Bahngewerkschaften intensivieren und strebt eine Fusion mit der Gewerkschaft der Lokomotivführer an. Im DGB soll nach Meinung des Vorsitzenden ein Kompetenzzentrum für den Verkehrs- und Transportsektor eingerichtet und mit Organisationen wie IG Metall und IG BAU enger kooperiert werden (vgl. FR 29.11.2000, 12). Ein Verweis auf die Ver.di-Ansätze im Bereich Transport/Logistik fehlt leider.

unmittelbarer Kontrolle, von regelmäßigen („taylorisierten“) Arbeitsroutinen und einer sich daraus für die Mehrzahl der Beschäftigten immerhin ergebenden Möglichkeit zur Planung ihres Lebens auf der Basis stabiler Arbeitsverhältnisse tritt zunehmend eine de facto verstärkte, aber dezentralisierte und (häufig elektronische) vermittelte (Selbst-)Kontrolle, ein in abhängigen und selbständigen Beschäftigungsverhältnissen unregelmäßiger, hochgradig „individualisierter“ und kontingenter Arbeitseinsatz, der keine Langfristperspektive einer Arbeits- und Lebensplanung mehr zulässt. Übereinstimmend mit vielen empirischen Befunden ist Sennett zufolge die Erosion der fordistischen „Normalarbeitsteilung“ (Vollbeschäftigung männlicher Facharbeiter, Familienmodell) in den USA weit fortgeschritten; die für die Mehrzahl der weiblichen Beschäftigten und für Minderheiten bereits zuvor typische Diskontinuität, Flexibilität und Prekarisierung der Arbeit erstreckt sich zunehmend auf wachsende Teile der männlichen Beschäftigten. Die emergente europäische Logistikbranche bietet reiches sektorales Anschauungsmaterial für Sennetts auf die Vereinigten Staaten bezogenes Argument und ist gleichzeitig geeignet, für den europäischen Kontext notwendige Spezifizierungen und Ambiguitäten einer umfassenden Flexibilisierungs-, Polarisierungs- und Prekarisierungsthese herauszuarbeiten.

3.1 Relative Stabilität der fordistischen Normalarbeit im Transportsektor

Weil die großen Transportsysteme im fordistischen Zeitalter als staatliche Organisationen operierten und auch die Mehrzahl der privaten Unternehmen strikten Maßgaben staatlicher Regelungspolitik (Marktzutritt und Marktaustritt, Tarife etc.) unterworfen waren, konnten die Arbeitsbeziehungen auch in vielen Bereichen des Verkehrs gemäß den Vorstellungen eines „Normalarbeitszeitmodells“ geplant werden. Löhne und Arbeitsbedingungen waren weniger stark von den Wirkungen einer unmittelbaren Unternehmenskonkurrenz betroffen – weder innerhalb der Branchen, noch entlang der Wertschöpfungskette in Zuliefer- und Kundenbeziehungen – als in anderen Wirtschaftsbereichen (in Deutschland: Verkehrsträger, Post und Bahn als wettbewerbsrechtlicher Ausnahmebereich nach § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen). Löhne und Sozialleistungen hielten wie der öffentliche Dienst insgesamt – auch aufgrund des hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades in vielen Bereichen der Transportwirtschaft – Anschluss an die Bedingungen der industriellen (Leit-) Sektoren.

Schon traditionell gab es im Bereich des Transportsektors aber strukturelle Abweichungen vom „Idealtyp“ des fordistischen Arbeitsverhältnisses, was auf einige Besonderheiten dieses Wirtschaftszweiges zurückgeführt werden kann. Über die verschiedenen Transportbranchen hinweg kann zwischen stationären und mobilen Beschäftigtengruppen unterschieden werden, etwa zwischen Disponenten in der Spedition und Lkw-Fahrern, dem Bodenabfertigungspersonal der Luftfahrtgesellschaften auf dem Flughafen und den Kabinencrews, dem Verkaufspersonal im Bahnhof und dem Zugpersonal. Die Besonderheiten des Arbeitseinsatzes von hochgradig „mobilierten“ Beschäftigungsgruppen, aber auch die gesellschaftlichen Anforderungen an den öffentlichen Verkehr (öffentliche Versorgung, Verfügbarkeit am Wochenende

und in der Nacht) haben in vielen Bereichen der Transportwirtschaft umfassendere Wochen- und Jahresarbeitszeitregimes (verbreiteter Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit) im Transportsektor hervorgebracht, die in vielen Branchen erst in jüngerer Zeit angestrebt werden.

Während die individuelle Arbeitszeitpolitik im öffentlichen Sektor und bei den stationär Beschäftigten im privaten Sektor – nicht zuletzt aufgrund des national und international üblicherweise außergewöhnlich hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrade in den Eisenbahn-, Luftfahrt- und Postbereichen – durchaus mit den Bedingungen in der Industrie vergleichbar waren und die aus Mobilitätsanforderungen resultierenden Nachteile für die betroffenen ArbeitnehmerInnen kompensiert wurden, griffen gesetzliche und/oder tarifvertragliche Regelungen im privaten Straßengüterverkehr und in der Hochseeschifffahrt in Deutschland und vielen anderen Ländern⁶ bereits in der Vergangenheit wesentlich schlechter. Insbesondere beim Arbeitseinsatz von Lkw-Fahrern waren eklatante Verstöße gegen weithin akzeptierte Vorstellungen von „humanen Arbeitszeiten“ bereits eine bittere Realität (60-70 Stunden Arbeitswoche, hoher körperlicher Verschleiß etc.) bevor die neoliberalen Vorstellungen einer ausschließlich „am Markt“ ausgerichteten Arbeitspolitik Raum griffen (Florian 1993).

Allerdings unterschieden sich auch die Arbeitsbedingungen in verschiedenen Bereichen des Straßengüterverkehrs z.T. erheblich. Die Marktregulierung unterteilte die Beschäftigten in Fahrer, die im Nahverkehr, im Fernverkehr und im Werkverkehr eingesetzt wurden. Der Werkverkehr (von Industrie- oder Handelsunternehmen) fiel unter die Bedingungen der jeweiligen Tarifverträge der Branche und der Nahverkehr ermöglichte tendenzielle Normalarbeitsverhältnisse aufgrund kurzer Distanzen. Auch im Fernverkehr unterschieden sich die Bedingungen der in gut geführten Straßengüterverkehrsunternehmen oder Speditionen Beschäftigten erheblich von den Bedingungen vieler selbstfahrender Unternehmer und der Beschäftigten in prekären Kleinstbetrieben. Die Beschäftigungsbedingungen in der Hochseeschifffahrt verschlechterten sich im Zuge des Ausflaggens, der forcierten Nutzung billiger Arbeitskraft aus Ländern der sog. Dritten Welt und aufgrund der Rationalisierung des Hafenumschlags, die immer kürzere Liegezeiten implizierte, erheblich. Auch in der Luftfahrt wird der Anteil von zu niedrigen Tarifen Beschäftigten durch Rekrutierung von Arbeitskräften aus der sogenannten Dritten Welt (Flugbegleitungspersonal) systematisch erhöht. (Koch-Baumgarten 1999). Während es sich bei den Beschäftigten im Hochseeschiffahrts- und Luftverkehr aber nur um eine relativ kleine Zahl der Gesamtbeschäftigten im Transportsektor Europas handelt (ca. 530.000 Beschäftigte entsprechen etwa 10 Prozent), stellen die unter uneingeschränkten Wettbewerbsbedingungen besonders von Prekarisierung bedrohten Beschäftigten im Straßengüterver-

⁶ In den Vereinigten Staaten gelang der Teamsters-Gewerkschaft bis zur Liberalisierung des Straßengüterverkehrs die Bildung eines für die Fahrer günstigen Tarifikartells. Nach der „Deregulierung“ gingen mehr als 200.000 gewerkschaftlich organisierte Fahrerarbeitsplätze verloren (vgl. Plehwe 2000a).

kehr mit ca. 3,5 Mio. Arbeitnehmern mehr als 60 Prozent aller im Transport Beschäftigten (vgl. EU Kommission 1997).

Die strukturell eingeschränkte „fordistische Normalität“ endete mit der Einleitung der großen Privatisierungs-, Kommerzialisierungs- und (grenzüberschreitenden) Liberalisierungsbewegung. In Reaktion auf die U.S.-amerikanische Deregulierung seit Ende der 1970er Jahre wurde das europäische Deregulierungsprojekt im Transport im Kontext der Vollendung des einheitlichen europäischen Binnenmarktes in mehreren Etappen zeitlich gestreckt und in verschiedenen Teilbranchen unterschiedlich konsequent umgesetzt (Plehwe 1997a). Was hat sich im Zuge der Kommerzialisierungs- und Privatisierungspolitik ehemaliger Staatsunternehmen sowie der nationalen und grenzüberschreitenden Liberalisierung der Marktordnung in Bezug auf die bereits fordistisch fragmentierten Rahmenbedingungen der Arbeitspolitik verändert?

3.2 Vom Staat zum Markt: Downsizing und forcierte Spaltungslinien

Seit Anfang der 1980er Jahre hat die neoliberale Angebotspolitik unter dem Primat monetärer Stabilität eine Entwicklungsdynamik mit weitreichenden Folgen im Transportsektor eingeleitet. Ein erheblicher Druck auf die Marktposition der im gewerblichen Transportsektor operierenden staatlichen und privaten Organisationen wurde ausgeübt, weil der durch vielfältige staatliche Regelungspolitik wirksame Schutz der Anbieter von gewerblichen Transportleistungen gegenüber der Nachfragemacht von Transportkunden abgebaut wurde. Sowohl die Kommerzialisierung und Privatisierung der Staatsunternehmen als auch die Liberalisierung der Marktordnung beschränkten bestimmte staatliche Steuerungsmöglichkeiten. Diese Politik kann allerdings nicht einseitig negativ als Verlust staatlicher Regelungskompetenz interpretiert werden, weil die Entsagung einer spezifisch *nationalstaatlichen* Steuerung mit der Entwicklung einer europäisch-transnationalen Ordnung der Transport- und Logistiksysteme verbunden war, für das eine europäisch erweiterte staatliche Steuerungspolitik entwickelt worden ist (vgl. zu vertraglich-institutionellen Veränderungen Jarzembowski 1998). Allerdings unterscheidet sich die neoliberale europäische (Wettbewerbs-)Staatlichkeit erheblich in Form und Inhalt von den Grundlagen der fordistisch-wohlfahrtsstaatlichen Politikgestaltung (vgl. Bieling/Steinhilber 2000), nicht zuletzt in der Forcierung der ungleichen und ungleichzeitigen Entwicklung grenzüberschreitender Reorganisation.

Weil das staatliche fiskalpolitische Interesse im nationalen Kontext ebenso wie das maßgebliche Interesse der verladenden Wirtschaft an niedrigen Transport- und Logistikkosten auf erhebliche Einsparungen in einem sehr arbeitsintensiven Sektor zielte (Einschränkung traditioneller Subventionsformen im Verkehr, Senkung von Tarifen im gewerblichen Transport), reagierten die allseits eingeleiteten Reorganisationsmaßnahmen öffentlicher wie privatwirtschaftlicher Transport- und Logistikunternehmen mit einer Intensivierung der Rationalisierung des Arbeitseinsatzes. Im Staatsbereich stellt sich die Entwicklung als umfangreiches „Downsizing“ der Großorganisationen dar. Auch im privaten Sektor hat der erhebliche Kostendruck zu wirksamen Rationalisierungsanstrengungen geführt, weshalb im Bereich der „Transport-

dienstleistungen“ europaweit kein Beschäftigungswachstum zu verzeichnen ist. Die Bewältigung wachsender Verkehrsleistung bei stagnierender Gesamt- und in vielen Unternehmen schrumpfender Beschäftigung zeigt eine starke Zunahme der Produktivität an (ESTI 1999).

Downsizing und Umgruppierung

Tabelle 1 zeigt die Entwicklung der Transportbeschäftigung in Deutschland, die durch den deutsch-deutschen Vereinigungsprozess „dramatisiert“ wurde, aber durch die Entwicklung in anderen Ländern in der Richtung bestätigt wird (vgl. weiter unten sowie ESTI 1999).

Tab. 1: Transportbeschäftigung, Deutschland (in 1.000, 1992-1997)
(Quelle: Bundesverkehrsministerium 1998)

Jahr	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1992-1997	%
Eisenbahn	437	379	337	328	287	263	-174	-39,81
Schifffahrt	74	70	64	61	59	57	-17	-22,97
ÖPNV	256	250	240	237	184	186	-70	-27,34
Straßengüterverkehr	594	587	557	524	519	511	-83	-13,97
Luftfahrt	61	56	55	54	47	46	-15	-24,59
Flughäfen	26	26	25	24	21	20	-6	-23,08
Gesamt	1448	1368	1278	1228	1117	1083	-365	-25,21

Am stärksten waren die staatlichen Bahn- und Postbehörden betroffen, die im Laufe der 1980er Jahre mit Hilfe der neoliberalen Wissenschafts- und Diskurspolitik zu Unternehmen de- und rekonstruiert worden sind, um die kommerzialisierten und z.T. bereits privatisierten Organisationen sukzessive in den transnational europäischen Ordnungs- und Wettbewerbsrahmen zu integrieren. Die „Verschlankung“ der Betriebe wurde insbesondere in den 1990er Jahren massiv vorangetrieben.

Der Beschäftigungsabbau bei den *Bahngesellschaften* beläuft sich in den EU-Mitgliedsstaaten insgesamt auf über 600.000 Arbeitsplätze und überstieg in mehreren Fällen 40 Prozent (Dänemark, Deutschland, Portugal, Schweden, vgl. EIRO 2000). Einige Bahngesellschaften verzeichnen gleichzeitig eine auf externem Wachstum basierende Beschäftigungszunahme, weil sie an der grenzüberschreitenden Reorganisationsbewegung durch Diversifikation in den Straßengüterverkehr beteiligt sind. Z.B. beschäftigt die belgische Bahn NMBS/SNCB über ihre Logistiktochter ABX europaweit mit 16.000 Arbeitnehmerinnen im Bereich Spedition, Lager/Umschlag etc. bereits beinahe ein Drittel ihrer Arbeitskräfte nicht mehr im klassischen Bahnbereich (die Deutsche Bahn AG hält seit dem Verkauf ihres Anteils an THL-Bahntrans einen Minderheitsanteil an NMBS/SNCB).

Auch die europäischen *Postbehörden* sollen nach Implementation der neoliberalen De- und Rekonstruktion (vgl. Braubach 1992) als „normale Unternehmen“ im Wettbewerb bestehen. Unter dem Druck internationalisierter Konkurrenz in einigen wichtigen Segmenten der alten Postmärkte (insbesondere Kurier- und Expressdienste U.S.-amerikanischer Anbieter wie UPS) wurde in vielen Ländern seit Anfang der 1990er Jahre eine Reorganisationsdynamik der Postorganisationen eingeleitet, die mittlerweile einige hunderttausend Arbeitsplätze gekostet hat. In absoluten Zahlen wurden zwischen 1990 und 1995 in den EU-Mitgliedsstaaten ca. 112.000 Stellen (sieben Prozent im Schnitt) abgebaut; in Vollzeitstellen bereits mehr als 10 Prozent (Price Waterhouse 1997, 19). Nach 1995 wurde der Stellenabbau in vielen Ländern weiter verschärft. In der DP AG waren 1999 noch 243.933 Arbeitskräfte beschäftigt, also alleine ca. 100.000 weniger als 1995. Gleichzeitig hat die Deutsche Post AG aufgrund der bereits erwähnten Übernahmestrategie aufgrund externer Zukäufe einen erheblichen Beschäftigungszuwachs in Höhe von ca. 61.000 Arbeitnehmern zu verzeichnen. Ergänzt wurden weniger arbeitsintensive Geschäftsbereiche: „Auf Konzernebene ist der Personalaufwand im Verhältnis zu den Umsatzerlösen von 67,2 % in 1998 auf 51,4% für das Jahr 1999 gesunken. Ursache sind, neben der Personalanpassung in der AG, Strukturveränderungen aufgrund der Integration des nicht so personalintensiven Logistikgeschäfts“ (DP AG 1999, 27). Die Transformation der „Postarbeit“ geht mithin weit über die Rationalisierung der Arbeit im klassischen Postmarkt hinaus. Das nationale „Postgeschäft“ wird zu einem „Teilgebiet“ des umfassenderen europäischen Transport- und Logistikmarktes, in dessen Kontext einige der ehemaligen staatlichen Postmonopole (insbesondere DP AG, TNT-Post Group) eine zentrale Rolle spielen (vgl. Plehwe 1999). Neben der Ergänzung von anderen Logistikarbeitsbereichen in der Organisation, spielt auch bei den ehemaligen Postorganisationen die Internationalisierung der Beschäftigung eine qualitativ neue Rolle.

Deutsche Transportunternehmen hatten nach Angaben der Bundesbank Mitte der 70er Jahre knapp 20.000 Beschäftigte im Ausland. Mitte der 90er Jahre waren es mit 64.000 etwas mehr als drei mal so viele. Dieser Anstieg liegt etwas über dem Durchschnitt der Internationalisierung aller deutschen Unternehmen in diesem Zeitraum (vgl. Deutsche Bundesbank 1975, 1995). Alleine die Übernahmeaktivitäten der Deutschen Post AG haben mit mehr als 60.000 Arbeitsverhältnissen im Ausland die sektorale Auslandsbeschäftigung innerhalb von drei Jahren beinahe verdoppelt. Andere große Logistikkonzerne wie die Deutsche Stinnes AG, deren Tochter Schenker die schwedische Großspedition Bilsped aufgekauft hat, und analoge Strategien von ausländischen Transport- und Logistikkonzernen verweisen auf einen qualitativen Sprung der Internationalisierung in diesem Sektor. Wohlgemerkt handelt es sich beim Beschäftigungswachstum innerhalb der Organisationen um externes Wachstum; es wurde keine neue Beschäftigung generiert, sondern innerhalb des Transportsektors umverteilt (vgl. zum Beschäftigungsabbau bzw. zur -verlagerung im Straßengüterverkehr weiter unten Tab. 2 und 3, S. 75).

Aufgrund der spezifischen Merkmale der „industrialisierten“ Transportprodukte mit starken Anteilen taylorisierter Arbeitseinsätze (Lager, Umschlag, Verteilung, vgl.

zum System UPS z.B. Plehwe 1997b), welche eine hohe Uniformität (Maße, Gewichte, Preise, zeitliche Abläufe) verlangen, kann auf eine stärkere grenzüberschreitende Konvergenz der Arbeitsorganisation im jeweiligen (Teil-)Unternehmen geschlossen werden als sie etwa durch eine entsprechende Internationalisierung im Bereich der gewerblichen Produktion gezeitigt würde. Die anhaltende Divergenz national geprägter Arbeitspolitik in (weiter schrumpfenden) Kernbereichen der Produktion wird auch durch die Konvergenz der Arbeitspolitik in transnationalen Logistikkonzernen und -netzwerken ermöglicht, deren Arbeitsbereich sukzessive von den Rändern aus erweitert wird. Was einerseits als sektorale Konkurrenz um Logistikarbeitsgebiete erscheint, muss vielmehr oder zumindest auch als funktionales Ineinandergreifen sehr unterschiedlicher sektoraler Steuerungsformen gelesen werden. Solche intersektoralen Strukturveränderungen werden in der Diskussion verschiedenartiger sektoraler Steuerungsformen (vgl. Schmitter 1996) nicht hinreichend berücksichtigt.

Die grenzüberschreitende Reorganisation von Post- und Transportsystemen zieht jedenfalls eine spezifische Form von Vereinheitlichung der Arbeitsorganisation im emergenten europäischen Logistiksektor nach sich, die zunächst traditionelle nationale Arbeits- und Industriebeziehungen in den konstituierenden Transportbranchen unterminiert, darauf aber nicht beschränkt bleibt. Der gewerkschaftspolitisch mehr oder weniger erfolgreichen Sicherung von schrumpfenden Kernbelegschaften in den (ehemals) staatlichen Transportorganisationen Bahn und Post und in den sich vom firmeneigenen Logistikbereich trennenden Industrie- und Handelsbranchen (Werkverkehr) steht bislang keine systemische Organisation der umverteilten Belegschaften wie eine grenzüberschreitende Ausdehnung gewerkschaftlicher Interessenvertretung in der Organisation gegenüber, wenn von modellhaften Organisationskampagnen in regionalen Logistikzentren (z.B. des Logistikprojektes der Deutschen Postgewerkschaft in Bad Hersfeld) und wenigen Initiativen zur Einrichtung europäischer Betriebsräte (z.B. bei der DP AG) abgesehen wird (Büttner 2000, vgl. Jacobi 2000 zur Frage, warum es im Organisationsbereich der ÖTV so wenige Eurobetriebsräte gibt). Allerdings würde schon die These einer europäisch sektoralen Homogenisierung im Logistiksektor auf eine falsche Spur führen, wenn Homogenität als Verallgemeinerung eines einheitlichen (prekarierten) Typs der Arbeitsorganisation interpretiert würde. Es handelt sich vielmehr um eine grenzüberschreitend in gleiche Richtung wirkende Ausdifferenzierung von Arbeitsverhältnissen, die sich allerdings insbesondere in der systematisch verstärkten Nutzung prekarierteter Arbeitsbedingungen manifestiert. So ist die Tendenz zum Outsourcing von Logistikarbeit besonders hoch, wenn die tariflichen Arbeitsbedingungen in der auslagernden Organisation aus Arbeitgebersicht deutlich ungünstiger sind als kommerziell angebotene Leistungen. Könnte z.B. regulierungsbedingt ein Exportverkehr nur vom eigenen Land aus organisiert werden, so kann diese Leistung heute aus dem Ausland eingekauft werden. Weil die europäische Entsenderichtlinie von 1996 (Bezahlung ausländischer Arbeitnehmer/innen nach inländischen Tarifen) ebenso wie die Arbeitszeitrichtlinie (1993) für den Transportsektor nicht gilt, gibt das europäisierte Regelungssystem einen Anreiz zur Ausnutzung von Arbeitseinsatz- und Tariffdifferentialen. Die zunehmende

Heterogenisierung der Arbeit kommt dabei sowohl im Bereich der Transportwirtschaft selbst als auch vertikal entlang von Wertschöpfungsketten zum Ausdruck. Insbesondere die verstärkte Nutzung von hypermobilitisierten (schein-)selbständigen Lkw-Unternehmern – viele waren früher regulär im Werkverkehr oder in der Spedition angestellt – manifestiert die grenzüberschreitende Verallgemeinerung prekarisierter Arbeit im Logistiksektor.

Arbeitspolitische Bricolage I:

Heterogenisierung der Arbeit entlang der Transportketten

Dem Beschäftigungsabbau in Post- und Bahnorganisationen mit vergleichsweise guter tarifvertraglicher Absicherung auch solcher Arbeiten, die ein relativ niedriges Qualifikationsniveau verlangen, steht eine Beschäftigungsumschichtung in privaten Unternehmen (z.B. private Kuriere, Paket- und Briefdienste) gegenüber, denen z.B. der Eintritt in die klassischen „Post- und Transportmärkte“ (Briefe, Päckchen, Pakete/Stückgut) gelang.

Die sich selbst als KEP-Branche (Kurier-, Express-, Paketdienste) präsentierende „neue Branche“ reklamiert 134.000 direkte Beschäftigungsverhältnisse in Europa (in Vollzeitstellen, vgl. Rigas Doganis et al 1999, 35), womit alleine bei der Deutschen Post mehr Stellen abgebaut wurden als europaweit von den gesamten Unternehmen dieser Branche. Die KEP-Dienstleister setzen sich aus traditionellen Speditionen und KMU-Kooperationen von Speditionen zusammen, aber auch aus dem weltweiten Oligopol der vier Großkonzerne UPS, Federal Express, DHL und TNT. Mittlerweile wurde TNT von der niederländischen Post übernommen und an DHL halten die Deutsche Post AG und Lufthansa je 25,1 Prozent Anteile; die großen Speditionskooperationen German/General Parcel und DPD wurden oder werden jeweils vom britischen Post Office (komplett) und La Poste aus Frankreich (teilweise) aufgekauft (Klaus 1999a).

Zwar wird der traditionelle Postmarkt somit erneut maßgeblich unter dem Dach der europaweit größten (ehemals) nationalen Postorganisationen rekombiniert, aber die Arbeitsverhältnisse in den KEP-Unternehmen und Speditionen – ob private Konkurrenz oder Teil der Postorganisationen – fallen im Rahmen der Tarifverträge für Spedition und Straßengüterfernverkehr bzw. der privaten Verträge selbstfahrender Unternehmer für viele Beschäftigtengruppen erheblich ungünstiger aus als im traditionellen Organisationsbereich der Post. Eine von der EU-Kommission in Auftrag gegebene Studie, welche die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen und privaten Postbereich Europas eher in rosigem Licht erscheinen lässt, dokumentiert die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes (höherer Anteil von Teilzeit- und befristeten Arbeitsverhältnissen im öffentlichen und privaten Bereich) und die für Beschäftigte generell schlechteren Bedingungen im privaten Sektor sowie die zunehmende Polarisierung der Einkommen im niedrig und höher qualifizierten Bereich (Price Waterhouse 1997).

Interessant wird es im Detail, weil der öffentliche und private Organisationsbereich aufgrund der Reorganisationsstrategien mittlerweile mehrfach segmentiert ineinander übergeht. Die deutsche Post AG hat im Zuge der Kommerzialisierung eine Infrastruktur von auf der grünen Wiese neu gebauten Sortier- und Umschlagzentren entwickelt und die großen Verkehrsströme von der Schiene auf die Straße verlagert, um maximal 24-Stunden Laufzeiten innerhalb Deutschlands zu gewährleisten. Die Straßengüterverkehrstransporte wurden vom Logistikdienstleister der zweiten Stufe eingekauft (von TNT bis zur Übernahme des Integrators durch die holländische Post, danach von verschiedenen Unternehmen und schließlich wieder innerhalb des Konzerns von Danzas-NTO), der für die Durchführung z.T. weitere Generalunternehmer beauftragt, die KMU oder Owner-Operator einsetzen. Die unterschiedlichen arbeitsrechtlichen und tariflichen Bedingungen können somit vom Logistikdienstleister der ersten Stufe unter Umgehung der tarifvertraglichen Regelungen in der eigenen Kernorganisation – i.d.R. kostensenkend – genutzt werden. Zur Spaltung der Belegschaft in Kern- und Randgruppen kommen weitere Spaltungsmöglichkeiten im engeren Einflussbereich der Organisation (Wahl des Logistikdienstleisters der zweiten Stufe, z.T. im eigenen Konzern) und schließlich im weiteren Einflussbereich (Subunternehmer der 2. Stufe). Während die unterschiedlichen Organisationsbereiche der Logistiknetzwerke als Einheit zusammenwirken (z.B. ausgedrückt durch die Verpflichtung der selbstfahrenden Unternehmer, ihre Lkw mit dem Logo des häufig alleinigen Auftraggebers zu fahren), stellt sich die konkrete Ausgestaltung von Tarif- und Arbeitsbedingungen als fraktale Welt zunehmender Diversität dar (Telefoninterview mit der Projektgruppe „Logistik“ der Deutschen Postgewerkschaft).

War der gewerkschaftliche Einfluss in den verschiedenen Organisationsbereichen der Transportwirtschaft bereits in der Vergangenheit unterschiedlich stark ausgeprägt, so sorgt die hierarchisch gesteuerte Desintegration für weitere Spannungen. Die Logistikorganisation Deutsche Post Worldnet verbindet Post-, Speditions- und Fuhrunternehmen, deren Beschäftigte in der Postgewerkschaft gewerkschaftlich einheitlich und gut organisiert sind, im Speditionsbereich schon durch die Gewerkschaften ÖTV und DAG in Konkurrenz schlecht repräsentiert war und im Fuhrunternehmensbereich durch schwachen Organisationsgrad der ÖTV und praktisch ohne eigenständige Interessenvertretung der (Schein-)Selbständigen charakterisiert ist. Der geplante Ver.di-Fachbereich Postdienste und Logistik kann hier als entscheidender Schritt begriffen werden, die gewerkschaftliche Spaltung und Konkurrenz durch innergewerkschaftliche Konsolidierung aufzuheben, um gezielte Schritte zur Umkehrung der progressiven Segmentierung und Fragmentierung der Beschäftigtengruppen einzuleiten. Dabei dürfte die Vermittlung der Interessen von abhängig Beschäftigten und Kleinstunternehmen die anspruchsvollste Aufgabe darstellen, die im Rahmen einer Projektgruppe Logistik der Postgewerkschaft bearbeitet wird (vgl. Plehwe et al 1998: 42f.). Dem gewerkschaftlichen Interesse der Limitierung der Lohnkonkurrenz entspricht bei den selbstfahrenden Unternehmen im Prinzip das gemeinsame Interesse an einer Limitierung der Preiskonkurrenz, das nur durch eine massive Stärkung der Marktmacht der Kleinstunternehmen erreicht werden kann. Gemeinsam ist beiden

Seiten ein sehr niedriger Organisationsgrad, der nicht mehr durch Tarifpolitik wettgemacht wird. Die 1997 im Zuge der europaweiten Freigabe von Kabotage-Rechten (inländischer Verkehr durch ausländische Anbieter) vollzogene Gründung des europäischen Unternehmensverbandes *Union Européenne des Transporteurs Routiers* (UETR 1997) mit Mitgliedsverbänden aus Belgien, Frankreich, Italien und Spanien signalisiert erste Spaltungslinien im Block der mächtigen europäischen Straßenverkehrslobby *International Road Union* (vgl. *IRU 1998*). Die UETR-Verbände entwickeln eine eigenständige Position von Unternehmen „of a human size“ gegenüber der großen Koalition aus Verladern und Großspeditionen, als deren Auftragnehmer die Mehrzahl tätig ist. Der anfänglich an der UETR-Gründung beteiligte Bundesverband Güterverkehr und Logistik aus Deutschland entschied sich allerdings für den Aufbau einer eigenen Verbandslobby in Brüssel.

Weitgehend offen ist in diesem Zusammenhang, wie die grenzüberschreitende Integration der Logistiksysteme von Großkonzernen wie DP AG und der TNT Post Group gewerkschaftspolitisch auf transnationaler Ebene bearbeitet werden kann, weil die grenzüberschreitenden Transportketten häufig von KMU und „selbstfahrenden Unternehmern“ abgewickelt werden. Die geringen europäischen Konsultationsrechte erstrecken sich i.d.R. nicht auf die Subunternehmer, die vermutlich selten oder nie in den geplanten oder bereits etablierten Euro-Betriebsräten repräsentiert sind. Bleibt die gewerkschaftliche Europapolitik als Ansatzpunkt, wobei es im Verkehr insbesondere um die Frage der Höchstarbeitszeiten geht, die seit 1993 für alle Wirtschaftsbereiche in Form von Mindestbedingungen (Arbeits-, Pausen- und Urlaubszeiten) verbindlich geregelt wurde. Einmal von schwierigen Fragen der Überwachung und Kontrolle abgesehen, gelten die europäischen Regelungen für den gesamten Bereich des Verkehrs mit über fünf Millionen Beschäftigten nicht.⁷ Zwar hat die Europäische Kommission mit ihrem Weißbuch zur Regelung der Arbeitszeiten im Straßengüterverkehr (EU Kommission 1997) auf gewerkschaftliche Forderungen reagiert und einen (supranationalen) Schritt zur Überwindung der Blockadehaltung der Transportunternehmen (vertreten durch die *International Road Union*, die sowohl die großen Verlader als auch die gewerblichen Anbieter im Straßengüterverkehr repräsentiert) unternommen,

7

Das gewerkschaftliche Anliegen einer europaweiten Regelung arbeitspolitischer Mindestbedingungen (die europäische Sozialunion in Ergänzung zur Wirtschafts- und Währungsunion) fand Anfang der 1990er Jahre Niederschlag in der europäischen Arbeitszeitrichtlinie, welche die (Höchst-) Arbeits- und (Mindest-) Pausen- und Urlaubszeiten für alle ArbeitnehmerInnen Europas verbindlich regelte (EG Ministerrat 1993). Allerdings wurde der Transportsektor nach intensiven Lobbyaktivitäten von dieser europäischen Minimalregulation pauschal ausgenommen, d.h. ohne eine Unterscheidung zwischen „normal-privatwirtschaftlichen“ und „speziell-öffentlichen“ Teilbereichen sowie zwischen stationär und mobilen Beschäftigtengruppen zu treffen. Die 1985 verabschiedete Richtlinie zu Lenk- und Ruhezeiten im Straßengüterverkehr (Council Regulation (EEC) No 3820/85) verschlechterte die zuvor geltenden gesetzlichen Bedingungen z.B. in Deutschland und ist als Regelungsinstrument für den Arbeitseinsatz ungeeignet, weil bei der Regelung der Lenkzeiten die Gesamtarbeitszeiten der Fahrer unberücksichtigt bleiben (Wartezeiten sowie Be- und Entladungstätigkeiten etc. werden nicht gemessen und kontrolliert).

aber die geplante Einbeziehung der selbstfahrenden Unternehmer in das Arbeitszeitregime stößt auf heftigsten Widerstand von Verbänden und EU-Mitgliedsstaaten. Ein solcher Eingriff in die „Unternehmerfreiheit“ wäre ein europäischer Präzedenzfall wider den neoliberalen Mainstream. Entsprechende Vorschläge wurden von der zuständigen Transportkommissarin Palacio zunächst zurückgezogen, um die Zustimmung der Mitgliedsstaaten zur Integration der abhängig Beschäftigten im Straßenverkehr in das gemeinsame europäische Arbeitszeitregime nicht zu gefährden (EU news 30.6.2000 #6). Wenn selbstfahrende Lkw-Besitzer weiterhin lediglich die maximalen Lenkzeiten von täglich 8,5 Stunden einhalten müssen, aber als (durch satellitengestützte minutiöse Überwachung kontrollierte) „freie Unternehmer“ viele Stunden zusätzlich mit Wartungs-, Be- und Entladungsarbeiten verbringen dürfen, ist mit einer anhaltenden Verlagerung zugunsten der owner-operators zu rechnen. Im Werkverkehr arbeiten europaweit noch immer nahezu genauso viele Arbeitnehmer/innen wie im kommerziellen Straßengütertransport.

Die arbeitspolitisch relevante Reorganisation der Unternehmen in diesem engeren Bereich von Transport- und Logistik wirkt im Zusammenspiel mit den institutionell-politischen Integrationsprozessen zugunsten eines für transnationale Logistikkonzerne näher spezifizierbaren „Drifts“: Im Kernbereich der fokalen Organisationen wird durch eine staatliche regulierte und gewerkschaftspolitisch weiterhin stark beeinflusste Segmentierung der Anteil von flexiblen Arbeitsverhältnissen zu Lasten von „Normalarbeitsverhältnissen“ erhöht. Bei einem kleinen Teil der Belegschaften zeichnet sich durch Erweiterung von qualifizierten Logistikarbeitspektren ein gewisses „upgrading“ in engen Bereichen der Transport- und Logistikarbeit ab, das insbesondere Führungskräfte und Angestelltenbereiche betrifft⁸ (vgl. zur Problematik eines neuen Typs „unternehmerischer“ Angestellter Franzpötter 2000). Auch sind zunehmend Großgruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit atypischen Arbeitsverhältnissen (Teilzeit, Befristung etc.) als flexible „in case of need“-Beschäftigte von einem „downgrading“ Prozess betroffen, um die Schwankungen der Logistikprozeßketten kostengünstiger zu bewältigen⁹. Ein sich selbst als „atmende Spedition“ bezeichnender Logistikkonzern beschäftigt auch „Normalarbeitskräfte“ in gespaltenen „Siesta-Schichten“ (morgens und abends), und generell ist eine Ausdehnung der Arbeitszeiträume auch in den Angestelltenbereichen zu beobachten (Plehwe

⁸ Dieses up-grading kommt in einer starken Aufwertung der Ausbildung und des Einsatzes von Logistikmanagern und (zumindest in Deutschland) in zunehmenden Anstrengungen bei der Berufsbildung im Angestelltenbereich zum Ausdruck. Unter den geplanten neuen Berufen finden sich zahlreiche, die im Logistikbereich (Material- und Informationsfluß) angesiedelt sind (vgl. Borch/Schwarz 1998 und die ausführlichere Darstellung in Plehwe 1998). Auch im Arbeiterbereich ist eine Erweiterung von traditionellen Ausbildungsinhalten bei Lagerei-, Fahrer- und Postberufen zu verzeichnen, wobei Unternehmensverbände und Gewerkschaften zum Teil weit auseinanderliegende Positionen vertreten und der Anteil von Arbeitern mit mehrjähriger Berufsbildung generell eher schrumpft als steigt.

⁹ Die analoge Entwicklung in den USA zeitigte eines der zentralen Themen des Tarifkonflikts zwischen UPS und Teamsters-Gewerkschaft. Der erfolgreiche Streik der Teamsters richtete sich gegen eine weitere Ausdehnung des Anteils der Teilzeitkräfte bei UPS (Plehwe 1997b).

1994, 86). In den staatlich gering und gewerkschaftspolitisch praktisch unbeeinflussten Arbeitsbereichen vor allem des unmittelbaren Lkw-Verkehrs prägt sich demgegenüber ein Arbeitstyp heraus, der fatal an den Manchester-Kapitalismus erinnert: Die „as long as it takes“ Arbeitskräfte in ihren „Sweatshops on wheels“ (Belzer 2000, Bologna 1994) verbrauchen ihre Arbeitskraft nicht selten bis an die absoluten physischen Leistungsgrenzen und können zweifelsohne als Prototyp des „Arbeitskraftunternehmers“ (Pongratz/Voß 2000) gelten. Diesseits wie jenseits des Atlantiks handelt es sich dabei um die am raschesten wachsende Gruppe der im gesamten Transportsektor beschäftigten Arbeitskräfte. Gekoppelt mit einem der zunehmenden Kontrolle durch Satelliten-gestützte Kommunikation trotzenen Selbstbild als „Helden der Landstrasse“ (Florian 1993) fühlen sich viele von niemandem vertreten und sind gleichzeitig kaum zu kollektiver Vertretung der eigenen Interessen in der Lage. Erst die soziale Bewegungsdimensionen annehmenden Streiks, die 1999 von Frankreich aus weitere europäische Länder ergriffen, hinterließen zumindest einige Kratzer am von interessierter Seite nachhaltig unterstützten Ideal selbständiger und freier Lkw-Unternehmer, das für selbstfahrende Kleinstunternehmer zumindest bei den aktuellen Marktverhältnissen zweifelhaft ist. Es bleibt abzuwarten, ob die weiter oben geschilderte Neugründung einer europäisch agierenden Interessenvertretung der KMU – möglicherweise im Zusammenspiel mit einer größeren gewerkschaftspolitischen Aufmerksamkeit – zu neuen Ansätzen einer umfassenderen Regulierung der Logistikarbeit beizutragen vermag. Wenn von Gewerkschaftssekretären die anhaltende Fusionsbewegung im Logistiksektor wegen der besseren Organisationsbedingungen in großen Logistikkonzernen einseitig gut geheißt wird, so ist damit über die Organisations- und Arbeitsbedingungen in von großen Logistikkonzernen gesteuerten KMU- und Kleinstunternehmen noch nichts gesagt.

Arbeitspolitische Bricolage II:

Heterogenisierung der Arbeit entlang von Logistikketten

Während die horizontal vernetzte Integration auf den Aufbau von multimodalen und grenzüberschreitenden Transportsystemen zielt, die verschiedene Transportketten (inklusive Lager/Umschlag) im Idealfall innerhalb eines Organisationsbereiches zusammenfasst, um Material- und Informationsflussprozesse – unter Ausnutzung segmentierter Arbeitsverhältnisse – zu optimieren, etablieren sich erweiterte transnationale Vernetzungsfunktionen wahrnehmende Logistikkonzerne, wenn sie vertikal eine über den unmittelbaren Transport/Umschlag/Lager-Bereich hinausgehende Rationalisierung der Prozessketten entlang der Wertschöpfungskette organisieren und z.T. selbst durchführen. Hierbei handelt es sich um teils verbundene und teilweise unverbundene Diversifikationsschritte, was die originären „Produktmärkte“ der Logistikkonzerne anbelangt. Während etwa Verpackungs-, Kommissionierungs- und Auszeichnungsarbeiten noch als verbundene Diversifikationsschritte bezeichnet werden können, die aus den entsprechenden (Werkverkehrs-/ Verpackungs-)Abteilungen der Kunden aus Industrie und Handel übernommen werden, kann das Insourcing im Rahmen von umfangreichen „Third Party“ Logistikprojekten (Kontraktlogistik) ei-

genartige Dimensionen unverbundener Diversifikation erreichen. Die übernommenen Arbeitsspektren reichen weit in die engeren Bereiche der Kundenorganisation hinein, wenn Montagearbeit, Wartungs-, Qualitätsprüfungs- und Reparaturarbeiten übernommen werden. Solche Tätigkeiten lassen sich nicht auf einen gemeinsamen Nenner bringen:

„Ein weiterer elementarer Effekt, der die Entwicklung der künftigen europäischen Logistikmärkte kennzeichnet, liegt in der ‚Evaporation‘ traditioneller Marktsegment- und Marktgrenzen. Die Logistikangebote der Zukunft werden immer mehr in neu formierten, tendenziell sich erweiternden „Funktionspaketen“ erfolgen, in denen die Grenzen zwischen Logistik und außerlogistischen Aktivitäten (wie der Beschaffung, Produktion, der Administration, der After-Sales-Services, der Betriebsbereitschaftssicherung) verschwimmen“ (Klaus 1999b, 53).

Das verlagerbare Umsatzpotenzial wird europaweit auf ca. DM 400 Mrd. beziffert, es handelt sich um den am schnellsten wachsenden Umsatzanteil der führenden Logistikkonzerne (Klaus/Müller-Steinfahrt 1999).¹⁰ Auch hier ist es nicht zuletzt im Hinblick auf die Diskussion wachsender „Dienstleistungsarbeitsmärkte“ wichtig festzuhalten, dass es sich beim Wachstumsmarkt Logistik um eine Umverteilung aus bisherigen Bereichen von industrieller Produktion und Handel handelt. Auch die Nutzung externer Logistikdienstleister bietet sich insbesondere für Verlader in Ländern und Branchen an, die durch Outsourcing entsprechender Arbeitsbereiche signifikante Tariffdifferenzen nutzen können. Zusätzlich kann besonders hohes Rationalisierungspotential spezialisierter Logistikdienstleister ins Gewicht fallen. Europaweit lag der Anteil der sogenannten Kontraktlogistik am gesamten Logistikmarkt 1996 (nach unzuverlässigen Berechnungen) bei ca. 25 Prozent, wobei Großbritannien mit 34 Prozent die Rangliste nach Ländern mit weitem Abstand (vor Frankreich mit 27 Prozent, Benelux mit 25 Prozent und Deutschland mit 23 Prozent) anführt. Am unteren Ende rangierten Italien mit 13 und Griechenland mit 11 Prozent. Eine für 2002 prognostizierte Schätzung ergab einen Anstieg auf durchschnittlich 28 Prozent bei einer starken Annäherung bislang weniger stark entwickelter Kontraktlogistikmärkte an die führenden Länder (Berechnungen von MarketLine International, zit. nach FT Survey 7.10.1997). Diese Angleichung resultiert zweifelsohne aus der raschen Internationalisierung der großen Logistikmultis, welche die neuen Märkte systematisch erschließen.

Welche Konsequenzen ergeben sich im einzelnen aus der prozessierenden Verlagerung engerer und erweiterter Logistiktätigkeiten für Beschäftigungsverhältnisse? Umfassende Studien gibt es zu diesem Thema nicht, obwohl in einzelnen Fällen viele hundert oder gar mehrere tausend Arbeitnehmer/innen in ein anderes Unternehmen wechseln. Eine der umfangreichsten Vorgänge dieser Art betrifft die komplette Übernahme des Fiat-Werkverkehrs durch die italienische TNT-Tochter Traco (zuvor besorgte TNT europaweit die Ersatzteilversorgung des Fahrzeugproduzenten, DVZ 4.3.1999, 12, 27.4.1995, 16, vgl. auch Plehwe/Bohle 1998). Generell muss sich die Verlagerung in der Beschäftigungsstatistik niederschlagen. Die für Deutschland ver-

¹⁰ Dieses extrem rasch wachsende Logistikgeschäft wird kundenspezifisch vertraglich (Lastenhefte) geregelt, wobei sich Branchen-Spezialisierungsmuster erkennen lassen (z.B. Papierlogistik, Chemielogistik, Automobillogistik).

fügbaren Zahlen ergeben unterdessen ein uneinheitliches Bild. Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit hat die Beschäftigung im Bereich Spedition/Lagerei in den alten Ländern der Bundesrepublik zwischen 1990 und 1994 um 30.000 erwartungsgemäß zugenommen, und zwischen 1994 und 1997 nochmals um 10.000 (Plehwe et al. 1998, 25, ANBA 3/1998, 308). In Gesamtdeutschland nahm die Zahl der Arbeitsplätze zwischen 1994 und 1996 hingegen um beinahe 70.000 Arbeitsplätze (jeweils mehr als 30.000 im Werkverkehr und im gewerblichen Straßengüterverkehr) ab (s. Tab. 2). Die folgenden Angaben der Bundesamt für Güterverkehr (BAG) konkretisieren diese Arbeitsmarkteffekte im Bereich Werkverkehr und gewerblicher Straßengüterverkehr auch anhand verschiedener Berufsgruppen.

Die Zunahme der als Inhaber geführten Beschäftigten im Werkverkehr zeigt die Ausgliederung/Verselbständigung solcher Bereiche an. Der in Gesamtdeutschland höhere Beschäftigungsabbau im Werkverkehr bestätigt ebenfalls Verlagerungseffekte in den gewerblichen Transport, wie gezielte Recherchen seitens des BAG untermauern. Etwa 20 Prozent der Werkverkehrsbetreiber haben seit der Tarifliberalisierung im Jahr 1994 „outsourcing“ betrieben, weitere 15 Prozent planten entsprechende Verlagerungen (BAG 1998b). Wenn sich die Erwartungen bezüglich der Wachstumsraten in der Kontraktlogistik erfüllen, ist sowohl absolut mit weiteren Beschäftigungsverlusten als auch relativ mit einem stärkeren Abbau der Beschäftigung im Werkverkehr zu rechnen (s. Tab. 3).

Tab. 2: Beschäftigung im gewerblichen Straßenverkehr (Quelle: BAG 1996, 1998a)

Art der Tätigkeit	1994	%	1996	%	Veränderung 94-96
Fahrer	257.910	67,60	247.078	71,5	-10.832
Technisches Personal	15.039	3,9	11.534	3,3	-3.505
Verwaltungspersonal	80.929	21,2	62.249	18,0	-18.680
Sonstiges Personal (z.B. Ladepersonal)	27.753	7,3	24.715	7,2	-3.038
Insgesamt	381.631	100,0	345.576	100,0	-36.055
Stellung im Beruf	1994	%	1996	%	Veränderung 94-96
Inhaber / unbezahlt mithelfende Angehörige	37.623	9,9	35.770	10,4	-1.853
Angestellte	73.696	19,3	59.179	17,1	-14.517
Arbeiter	265.418	65,5	247.223	71,5	-18.195
Auszubildende	4.894	1,3	3.405	1	-1.489
Insgesamt	381.631	100,0	345.576	100,0	-36.055

Tab. 3: Beschäftigung im Werkverkehr (Quelle: BAG 1996: BAG 1998a: S.26, 27, 86, 87)

Art der Tätigkeit	1994	%	1996	%	Veränderung 94-96
Fahrer	192.278	70,0	174.229	73,1	-18.049
Technisches Personal	13.879	5,1	10.195	4,3	-3.684
Verwaltungspersonal	26.956	9,9	20.622	8,7	-6.334
Sonstiges Personal (z.B. Ladepersonal)	38.745	14,3	33.220	13,9	-5.525
Insgesamt	271.859	100,0	238.265	100,0	-33.594
Stellung im Beruf	1994	%	1996	%	Veränderung 94-96
Inhaber / unbezahlt mithelfende Angehörige	6.160	2,3	6.411	2,7	251
Angestellte	49.238	18,1	36.837	15,5	-12.401
Arbeiter	215.339	79,2	193.933	81,4	-21.406
Auszubildende	1.076	0,4	1.084	0,5	8
Insgesamt	271.859	100,0	238.265	100,0	-33.594

Die Verlagerung von Industrie- und Handelsbeschäftigten außerhalb des Werkverkehrs lässt sich mit diesen Zahlen offenkundig nicht erfassen. Präzisere Informationen müssen durch empirische Forschungsprojekte gewonnen werden und können als eine zentrale arbeitspolitische Forschungslücke bezeichnet werden (vgl. zur Kontraktlogistik nicht berücksichtigenden Outsourcing-Forschung z.B. Müller/Prangenberg 1997).

Die Entwicklungen im Bereich der Kontraktlogistik erklären einerseits das Interesse von Gewerkschaften im Bereich Industrie und Handel, verlagerte Belegschaften nicht an gewerkschaftliche Verbände des Transportbereichs zu verlieren. Andererseits dokumentieren die Zahlen, dass die Rationalisierung der Arbeit in der Zirkulationssphäre einen arbeitspolitischen Ansatz verlangt, der sich nicht im Streit um schrumpfende Belegschaften hin- und hergeworfener Betriebsteile erschöpft. Während unter Gewerkschaften immer wieder über Rechte zur Repräsentation von Beschäftigten im Informationstechnologiesektor gestritten wird, wird die Tarifsenkung und der Beschäftigungsabbau im Logistiksektor öffentlich kaum reflektiert, obwohl der IT-Sektor auch hier eine herausragende Bedeutung gewinnt, weil die Informationsflussoptimierung für die Optimierung des Materialflusses weiter an Bedeutung gewinnt. Die von Out- und Insourcing betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben indes weder etwas von einer gewerkschaftlichen Vertretung, die eine Repräsentation zu verschlechterten Bedingungen reklamiert (bei den Logistikkonzernen), noch etwas vom Verbleib in Industrie- oder Handelsgewerkschaften, wenn diese Tariffucht und Rationalisierung nicht im Interesse aller Beschäftigten beeinflussen können. Bei Betriebsübergängen wird zwar häufig der Besitzstand etwa von verlager-

ten Beschäftigten aus Chemie- oder Metallindustrie gewahrt, aber der Wechsel in den Speditionstarif führt unmittelbar zu die Belegschaften spaltenden Tarifstrukturen in der übernehmenden Organisation.

Die rasche Internationalisierung und auf zunehmender Projekterfahrung basierende Professionalisierung der führenden Logistikkonzerne ermöglicht sukzessive erweiterbare Outsourcing-Strategien auch in bislang noch wenig von der Entwicklung erfassten Arbeitsspektren in Unternehmen, Branchen und Regionen. Es handelt sich um eine umfassende Reorganisation der schon bei Marx sowohl räumlich als auch zeitlich doppelt verstandenen Zirkulation, also um eine starke Veränderung verschiedener Aspekte der Arbeitsteilung in räumlicher und wertschöpfungsbezogener Hinsicht. Eine klare Abgrenzung von gewerkschaftlichen Zuständigkeitsbereichen etwa im Sinne der klassischen Branchenvertretung erscheint in diesem Zusammenhang kaum denkbar – soweit ist ein etwa vom stellvertretenden IG-Metall-Vorsitzenden Peters reklamierte Realismus berechtigt (FR 26.7.2000, 4). Für die Veränderung der Logistikarbeit bleibt aber zu klären, wie der ineinander übergehende Organisationsbereich der Handels-, Industrie- und Transportlogistik gewerkschaftlich kooperativ gestaltet wird, um Gewerkschaftskonkurrenz zu verringern. Ein möglicher Ansatz zur Bearbeitung dieser arbeitspolitischen Konfliktachse wäre in einer Institutionalisierung von „Wertschöpfungsketten-Projektgruppen“ zu sehen. Im Zusammenhang von umweltpolitisch motivierten Projekten wurde bereits mit Ansätzen zur Vernetzung von betrieblichen Interessenvertretungen entlang von Stoffströmen experimentiert (Brandl/Lawatsch 1999). In Bezug auf die sich aus vertikalen Wachstumsstrategien der Logistikkonzerne ergebenden Konfliktachsen müsste die zwischenbetriebliche Aktivierung einer gewerkschaftsübergreifenden Interessenvertretungsarbeit über die einzelwirtschaftliche Dimension hinaus auf der Ebene vertikaler Branchenkomplexe (etwa vernetzte Produzenten und Zulieferer im Automobilbereich plus Vernetzungskonzerne bzw. Einheiten solcher Unternehmen im Bereich Material-/Informationsfluss und Kontraktlogistik) ansetzen. Während es auf der Ebene betrieblicher Interessenvertretungen bei heterogenen Bedarfen (fokale Unternehmen versus abhängige Unternehmen) durchaus Ansätze interorganisatorischer Kooperation gibt, ist der diesbezügliche Befund auf gewerkschaftlicher Ebene nicht ermutigend (Hurrle/Hurrle 1995).

4. National beschränkte, gespaltene Gewerkschaften oder vereinheitlichende Gegenstrategien?

Die aufgezeigten Konsequenzen der Veränderung der Logistikarbeit haben verdeutlicht, dass eine national begrenzte – und in vieler Hinsicht unvollständige – Gewerkschaftsreform entlang traditioneller Branchengesichtspunkte kein hinreichendes Instrumentarium bietet, um die arbeitspolitischen Konfliktachsen zu bewältigen, die sich aufgrund der Veränderungen der Unternehmensorganisation im europäischen Logistiksektor ergeben. Diese Einschätzung gewinnt besondere arbeitspolitische Brisanz, weil die Logistikreorganisation in andere Sektoren ausstrahlt, deren Steuerungsformen gewerkschaftspolitisch besser beeinflusst werden können.

Der Ver.di-Ansatz erzeugt bereits *internen* arbeits- und gewerkschaftspolitischen Handlungsbedarf in Bezug auf den gesamten *Transport- und Logistikmarkt*, weil der Integration des Logistiksektors eine innerhalb von Ver.di in Fachbereiche (Vekehr, Postdienste/Logistik, Handel) zerfallende Organisation gegenübergestellt wird, die darüber hinaus *externe* Verhältnisse mit Eisenbahn- und Industriegewerkschaften neu gestalten muss. Die europäische Zersplitterung der Gewerkschaften trennt national segmentierte Beschäftigungs- und Organisationsbereiche, die arbeitspolitisch von großen Logistikkonzernen systematisch – ohne Rücksicht auf Ländergrenzen – flexibilisiert und segmentiert werden. Die europäischen Berufssekretariate der Gewerkschaften verlängern nationale Branchen- und Berufstraditionen auf die europäische Ebene bisher ohne erkennbare Planung einer gewerkschaftlichen Zukunft, die an der arbeitspolitischen Gegenwart transnationaler Logistikkonzerne mit erweiterten Vernetzungsfunktionen in Branchenkomplexen ansetzt. Ein erster Schritt der Annäherung könnte in der Organisation eines von den verschiedenen betroffenen Gewerkschaften getragenen europäischen Arbeitszusammenhangs bestehen, der den arbeitspolitischen Diskurs als einen immanenten Teil des bereits fest etablierten ökonomischen Logistikdiskurses zur Geltung zu bringen hätte und auch anderen bislang wenig berücksichtigten Akteuren – an erster Stelle den (schein-)selbständigen Lkw-Fahrern – ein Forum bieten könnte. Mit Aktionstagen in einzelnen Branchen (Eisenbahn-, Straßenverkehr) wird zwar europaweit bereits auf besonders gravierende Missstände aufmerksam gemacht, aber die Verknüpfung von „System-, Fluss- und Querschnittsdenken“ (Schulte 1995, 3) bei der Organisation von Logistikprozessen wird noch weitgehend ohne die sozial- und tarifpolitische Kompetenz gewerkschaftlicher Organisationen vorangetrieben. Die unbestreitbar wachsende Logistikkompetenz von Unternehmen könnte von einer entschiedenen Anstrengung zur Integration der gewerkschaftlichen Kompetenzen in diesem Bereich bereits mittelfristig profitieren, weil die gegenwärtige Arbeitsteilung weder sozial noch ökologisch tragfähig ist. Die angestrebte und zur Erreichung von Klimaschutzziele unbedingte erforderliche Senkung des Energieverbrauchs lässt sich im Transport-/Logistiksektor – das zeigen z.T. erfolgreiche Proteste gegen starke Benzinpreissteigerungen im Jahr 2000 – nicht erreichen, wenn die mangelnde Marktmacht es den schwächsten Gliedern der Transportketten nicht erlaubt, Preiserhöhungen an die Kunden weiterzugeben. Unter den aktuell für KMU im Straßengüterverkehr extrem restriktiven Bedingungen ist ein auch durch ökologische Steuerreformen bewirkter Druck auf die Erlöse aufgrund der Arbeitsintensivität beinahe ausschließlich durch weitere Kostensenkungen im Bereich Löhne und Arbeitsbedingungen zu mildern. Die kürzlich beschlossene starke Erhöhung der Bußgelder bei illegaler Beschäftigung im Fahrerbereich (DVZ 2.12.2000, 2) alleine wird nicht genügen, die Missstände zu beseitigen. Wettbewerbspolitische, ökologische und soziale Ziele konfliktieren in der Transport- und Logistikwirtschaft stark und können nicht mit unverbundenen Instrumenten erreicht werden.

Die weiter oben geschilderte Arbeit der Projektgruppe Logistik der Postgewerkschaft weist diesbezüglich nicht zuletzt aufgrund der Hinwendung zu Fragen der (Schein-)Selbständigkeit in vieler Hinsicht in eine richtige Richtung. Gerade auf-

grund der Expansion ehemaliger Postunternehmen mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad erscheint es immerhin denkbar, dass die Gewerkschaften in die Logistik zurückkehren. Die geplante Organisationsreform im Rahmen von Ver.di stellt bei aller Kritik insgesamt einen unverzichtbaren Schritt dar: Scheitern bereits nationale Gewerkschaftsreformen, die den Umgruppierungen von Unternehmen und Branchen angemessenere Gewerkschaftsprofile und Steuerungsansätze entgegensetzen können, so ist mit dringend erforderlichen Reformen der europäischen Interessenvertretung gar nicht zu rechnen. Die ungleiche Reorganisationsdynamik von Kapital und Arbeit würde sich dementsprechend sowohl in arbeitspolitischer als auch in gesellschaftspolitischer Hinsicht weiter verstärken.

Die arbeits- und gewerkschaftspolitisch besonders relevanten Aspekte der Netzwerkorganisation können folgendermaßen zusammengefasst werden:

„The cornerstone of modern management practice is the belief that loose networks are more open to decisive reinvention than are pyramidal hierarchies such as ruled the Fordist era. The join between nodes in the network is looser; you can take away a part, at least in theory, without destroying other parts. The system is fragmented; therein lies the opportunity for intervening. Its very incoherence invites your revisions“ (Sennett 1998, 48).

Die transnationalen Logistikkonzerne müssen in diesem Zusammenhang als strategische Akteure einer solchen flexiblen Vernetzung erkannt werden. Sie gestalten die arbeitspolitische Fragmentierung sowohl auf horizontaler Ebene bei der Rekonfiguration von Transportketten als auch – gemeinsam mit Industrie- und Handelsunternehmen – auf vertikaler Ebene bei der Entwicklung von interorganisatorisch erweiterten logistischen Prozessketten. National unterschiedliche „normalarbeitspolitische“ Praxen können durch in dieser Form erweiterte Flexibilisierungsspielräume stabilisiert werden, aber die wachsende Zahl stark flexibilisierter und kontingenter Arbeitsformen bewirkt zweifelsohne eine Ausdehnung „driftender“ Arbeitsformen. Die resultierenden arbeitspolitischen Konflikte können sich bei unzureichender gewerkschaftlicher Reformfähigkeit in Europa als doppelte Konkurrenz zwischen „modalen“ Branchengewerkschaften und zwischen vertikale Interdependenzen berücksichtigende „Multibranchengewerkschaften“ einerseits und zwischen im nationalen Wettbewerbskorporatismus eingebundenen gegenüber davon ausgeschlossenen Interessen andererseits ausprägen. Eine solche Entwicklung europäischer Gewerkschaften würde den gesellschaftspolitischen Einfluss mit großer Wahrscheinlichkeit weiter einschränken und die bestehenden Möglichkeiten zur Gestaltung einer gesamteuropäischen Sozialunion ernsthaft untergraben, zumal viele vom zunehmenden „Drift“ betroffene Beschäftigten- und Selbständigengruppen (insbesondere die für den Logistiksektor typischen „just-in-case“ und „as-long-as-it-takes“ Beschäftigten) über eine gemeinsame europäische Marktordnungs-, Tarif- und Arbeitszeitpolitik integriert werden müssten, wenn das Ziel in einer umfassenden Interessenvertretung besteht.

In Bezug auf eine solche neue Dimension der Binnenmarktregulierung ist von gewerkschaftlicher Seite noch (zu) wenig zu hören. Zu flexibel und pragmatisch agierende Gewerkschaften werden es indes nur am Rande und wenig wirksam verstehen, sich bei der weiteren Ausgestaltung der europäisch-kontinentalen Organisation des

Logistiksektors analog zur historischen Rolle der Gewerkschaften in nationalen Transportorganisationen zu engagieren. Das wäre sowohl in arbeits- als auch in gesellschaftspolitischer Hinsicht ein schwerwiegender Verzicht: Immerhin wird in diesem Zusammenhang eine auf Jahrzehnte hin wirksame, organisatorische Infrastruktur des europäischen Gesellschaftsprojektes gelegt.

Literatur

- ANBA (= Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit) 3/1998. Nürnberg.
- BAG (Bundesamt für Güterverkehr) (1996): BAG, Struktur der Unternehmen des gewerblichen Straßengüterverkehrs und des Werkfernverkehrs. Köln.
- BAG (Bundesamt für Güterverkehr) (1998a): Struktur der Unternehmen des gewerblichen Straßengüterverkehrs und des Werkfernverkehrs. Köln.
- BAG (Bundesamt für Güterverkehr) (1998b): Marktbeobachtung. Sonderbericht: Werkverkehr. Köln.
- Belzer, M. (2000): *Sweatshops on Wheels. Winners and Losers in Trucking Deregulation*. Oxford.
- BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (1998): *Ausbildung für die Dienstleistungsgesellschaft*. Berlin.
- Bieber, D./Sauer, D. (1992): Das Speditions- und Transportgewerbe im Umbruch – auf dem Weg zu einer „modernen“ Dienstleistungsbranche, 103-130 in: ISF, Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Berlin.
- Bieling, L./Steinhilber, J. (2000): *Die Konfiguration Europas – Dimensionen einer kritischen Integrationstheorie*. Münster.
- Bologna, Sergio (1994): Wenn immer mehr Menschen aus gesicherter Arbeit herausfallen. In: FR 16.2.1994: 10.
- Borch, H./Schwarz, H. (1998): Neue Berufe im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik. In: BiBB (1998): 43-48.
- Brandl, S./Lawatsch, U. (1999): Vernetzung von betrieblichen Interessenvertretungen entlang der Stoffströme. WZB Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie P99-505. Berlin.
- Braubach, U. (1992): *Deregulierung der Postdienste*. Köln.
- Büttner, R. (2000): Grundsatzrede zur Fachtagung des Ver.di Projektes Postdienste, Logistik und Verkehr in Berlin (18.10.2000).
- Bundesverkehrsminister (1998)(Hg.): *Verkehr in Zahlen 1998*. Hamburg.
- Castells, M. (1996): *The Rise of the Network Society*. Oxford.
- Danckwerts, D. (Hrsg.) (1991): *Logistik und Arbeit im Gütertransportsystem. Rahmenbedingungen, Verlaufsformen und soziale Folgen der Rationalisierung*. Opladen.
- Deutsche Bundesbank, Kapitalverflechtungsstatistik. Frankfurt/Main (verschiedene Jahrgänge).
- Dörre, K. (1999): Sind die Gewerkschaften noch zu retten? In: Dörre, K./Riexinger, B./Wendl, M./Wild, W. (Hg.): *Ver.di. Eine neue Gewerkschaft? Supplement der Zeitschrift Sozialismus* 11/1999. Hamburg: 1-28
- DP AG, Geschäftsbericht 1999.
- Dolvik, J. E. (1999): *Die Spitze des Eisbergs? Der EGB und die Entwicklung eines Euro-Korporatismus*. Münster.
- DVZ (Deutsche Verkehrszeitung), verschiedene Ausgaben.
- EG-Ministerrat (1993): Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Brüssel.
- Einblick, verschiedene Ausgaben.

- EIRO Online (März 2000): Industrial relations in the rail sector. Internet.
(<http://www.eiro.eurofound.ie/2000/03/study/index.html>).
- ESTI (European Society of Transport Institutes) (1999): Meeting the Skills Shortage in Transport – Strategies and Policies for the Labour Market. Brussels (Konferenzpapiere 23. und 24. 9. 1999)
- EU news 30.6.2000 #6. Internet.
(http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/general/news/000630_6_de.htm).
- EU-Kommission (1997): White Paper on sectors and activities excluded from the working time directive. Brüssel (Kom(97) 334 endg.).
- Financial Times, verschiedene Ausgaben.
- Florian, M. (1993): „Highway-Helden“ in Not: Arbeits- und Berufsrisiken von Fernfahrern zwischen Mythos und Realität. Berlin.
- Frankfurter Rundschau, verschiedene Ausgaben.
- Franzpötter, R. (2000): Der „unternehmerische“ Angestellte – Ein neuer Typus der Führungskraft in entgrenzten Interorganisationsbeziehungen. In: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: 263-176
- Harvey, D. (1989): The Condition of Postmodernity. Oxford.
- Hurrle, B./Hurrle, G. (1995) : Auf der Suche nach Promotoren/-innen und Moderatoren/-innen für kooperationsorientierte produktionstechnische und logistische Beziehungen. Erfahrungen und Schlussfolgerungen aus einem Forschungsprojekt. In: Birke, M./Hurrle, B./Hurrle, G./Mertens, V. (Hg.): Unternehmenskooperation und gewerkschaftliche Interessenvertretung. München und Mering: 149-160.
- Ihde, G. B. (1991): Transport, Verkehr, Logistik. München.
- IRU (1998): „Past and Present Challenges“. Road Transport on the Eve of the XXist Century. 1948-1998 Jubilee Book. Geneva.
- Jacobi, O. (2000): Europa als Überlebensfrage. In: Die Mitbestimmung 12: 38-40.
- Jarzemowski, G. (1998): Die Europäische Verkehrspolitik. Brüssel.
- Keller, B. (1999): Neustrukturierung der Interessenvertretung im Dienstleistungsbereich. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 10: 625-633.
- Klaus, P. (1999a): Logik der Fusionen? – Zu den Treibern der Re-Formation der europäischen Logistikdienstleistungswirtschaft und deren Folgen. In: Logistik Management 2: 111-123.
- Klaus, Peter (1999b): Die Logistikmärkte Europas: Aktueller Stand und Zukunftstrends. In: Pfohl, H.-C. (Hg.): Logistik 2000plus. Berlin: 37-57.
- Klaus, P./Müller-Steinfahrt, U. (1999): Die Top 100 der Logistik-Dienstleistung – Deutschland und Europa. Hamburg.
- Koch-Baumgarten, S. (1999): Gewerkschaftsinternationalismus und die Herausforderung der Globalisierung. Das Beispiel der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF). Frankfurt/Main.
- LaLonde, B. J./Grabner, J. R./Robeson, J. F. (1993 [1970]): Integrated Distribution Systems: A Management Perspective, in: International Journal of Physical Distribution & Logistics Management 23 (5): 4-12.
- Marx, K. (1981): Das Kapital. (Zweiter Band, MEW 24). Berlin.
- Müller, H.-E./Prangenberg, A. (1997): Outsourcing-Management. Köln.
- Plehwe, D. (1994): Neue Logistik für deutsche Konzerne. Duisburg.
- Plehwe, D. (1997a): Eurologistik, „Europäische“ Verkehrspolitik und die Entwicklung eines transnationalen (Güter-) Transportsystems. In: Prokla 107: 217-244.

- Plehwe, D. (1997b): Streik im Job-Wunderland. Big Brown (UPS) knickt ein. In: Sozialismus 9: 33-35.
- Plehwe, D. (1998): The new division of labour in transport and logistics in Germany: Away, up, and down. In: ESTI (1998).
- Plehwe, D. (1999): Why and how do national monopolies go global? WZB Discussion Paper FS I 99-102. Berlin.
- Plehwe, D. (2000a): Deregulierung und transnationale Integration in Nordamerika. Münster.
- Plehwe, D. (2000b): Neue Multis als transnationale Vernetzungsunternehmen, in: Dörrenbächer, C./Plehwe, D. (Hg.): Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer Wandel und politische Macht multinationaler Unternehmen. Berlin: 111-147.
- Plehwe, D./Bohle, D. (1998): Dienstleister in Multinationalen Wertschöpfungsnetzwerken Europas. In: Plehwe, D. (Hg.): Transformation der Logistik. Discussion Paper FS I, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin: 98-103.
- Plehwe, D./Uske, H./Völlings, H./Dalbeck, A. (1998): Die Logistikbranche im Umbruch. Arbeit und Mitbestimmung in einem sich wandelnden Dienstleistungsbereich. Duisburg.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G. (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, H. (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: 225-248.
- Price Waterhouse (1997): Employment Trends in the Postal Sector, Studie im Auftrag der Europäischen Kommission. Brüssel.
- Rigas Doganis and Associates; The Aviation and Travel Consultancy Ltd.; York Consulting Ltd. (1999): The Importance and Impact of the Expresse Industry in Europe. London (Report commissioned by European Express Association).
- Sauer, D./Döhl, V. (1994): Arbeit an der Kette. Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: Soziale Welt Nr. 2: 196-215.
- Schmitter, P. C. (1996): Sektoren im Modernen Kapitalismus: Steuerungsformen und ihre Performanzunterschiede. In: Kenis, P./Schneider, V. (Hg.): Organisation und Netzwerk. Frankfurt/New York: 313-356.
- Schulte, C. (1995): Logistik. München.
- Schulten, T. (2000): Zwischen nationalem Wettbewerbskorporatismus und symbolischem Euro-Korporatismus – zur Einbindung der Gewerkschaften in die neoliberale Restrukturierung Europas. In: Bieling/Steinhilber (2000).
- Sennett, R. (1998): The Corrosion of Character. New York/London.
- Sydow, J. (1992): Strategische Netzwerke. Wiesbaden.
- Sydow, J./Windeler, A. (1999): Projektnetzwerke: Management von (mehr als) temporären Systemen. In: Engelhard, Johann; Sinz, E. (Hrsg.), Kooperation im Wettbewerb. Wiesbaden: 211-235.
- UETR (1997): Informationsmaterial des Verbandes UETR (= Union Européenne des Transporteurs Routiers). Gent.
- Windeler, A./Wirth, C./Sydow, J. (2001): Die Zukunft der Gegenwart erfahren. Arbeit in Projektnetzwerken der Fernsehproduktion. In: Arbeitsrecht im Betrieb, 22: 12-18
- Wortmann, M. (2000): Zur Logik von Wachstum und Restrukturierung multinationaler Unternehmen – ein kritischer Beitrag zum Globalisierungsdiskurs. In: Dörrenbächer, C./Plehwe, D. (Hg.): Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer Wandel und politische Macht multinationaler Unternehmen. Berlin: 165-194.